

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะการแข่งขันในโลกปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่างๆต้องหันกลับมาทบทวนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นทรัพยากรที่ล้ำค่าที่สุดขององค์กร เพราะว่าทรัพยากรมนุษย์ คือ บุคลากรที่มีความรู้ มีความสามารถในการส่งเสริม สร้างสรรค์ และพัฒนาเทคโนโลยี วิชาการตลอดจนคิดค้น นวัตกรรมใหม่ๆให้แก่องค์กร จนสามารถดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายและเจริญก้าวหน้าได้ ทรัพยากรมีความสำคัญที่สุดขององค์กร แต่ในปัจจุบันเราพบว่าองค์กร ไม่ได้เอื้ออำนวยให้นำทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นมาใช้ในฐานะที่เป็น “ทุน” (Human capital) อย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548:1) ทุนมนุษย์ นั้นจัดเป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible asset) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบเป็นมูลค่าทางธุรกิจได้ แต่ในที่สุดแล้ว สามารถที่จะแปลงสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบมูลค่าออกมาได้ และยังสามารถทำให้มีสภาพคล่องได้อีกต่างหาก (พิพัฒน์ ก้องกิจกุล. 2548 : 39) ทุนมนุษย์ จะหมายถึง เทคโนโลยีความรู้ทักษะ และสมรรถนะซึ่งติดตัวคนในองค์กร และมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถนะในการประยุกต์ใช้ ที่โดดเด่น ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับทุนทางปัญญา (Intellectual capital) ที่เน้นการสร้างทุนมนุษย์ (Human capital building) และการจัดการความรู้ (Knowledge management) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive advantage)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่กำหนดให้การพัฒนาคนเป็นวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงประเทศอย่างยั่งยืนและต่อเนื่องชัดเจนในแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” โดยมุ่งหวังให้คนไทยมีความรู้ ทักษะ ความสามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงวิทยาการซึ่งก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว มีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการฝึกอบรมและการพัฒนาที่ทำให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านวิชาการ คุณภาพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2550 : 40) และจากแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 10 ที่ส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างความพร้อมของสถาบันการศึกษาและ การฝึกอบรมทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารจัดการด้านระบบการเรียนการสอน และหลักสูตร ตลอดจนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ได้มาตรฐานและส่งเสริมภาครัฐและ

เอกชนร่วมมือกันจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมให้กับผู้ที่มีกำลังทำงานอยู่ในสถานประกอบการสาขาต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แรงงานมีประสิทธิภาพสูงมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วมากในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาเนื่องจากประเทศไทยมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก ในช่วงที่ตลาดโลกมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจมากขึ้น ส่งผลให้อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมฉีดยาพลาสติก มีการปรับตัวและพัฒนาขีดความสามารถต่างๆ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยเริ่มจากการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร สภาพนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้เสนอให้มีการจัดระบบบริหารจัดการและประสานเกี่ยวกับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเตรียมกำลังคนให้ทันกับความก้าวหน้า และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (จารุบล ทนศิริ, 2550 : 3)

ปัญหาสำคัญของการฝึกอบรมในองค์กร ส่วนใหญ่มักพบว่าเน้นการฝึกอบรมกันอย่างเดียวโดยไม่ได้ให้ความสำคัญหรือมุ่งเน้นด้านการปรับปรุงการฝึกอบรมให้ดีขึ้น ให้ได้ผลสูงสุดตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ผู้บริหารในองค์กรมักคิดว่าการฝึกอบรมสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ภายในองค์กรให้หมดไป และความเจริญก้าวหน้าจะเข้ามาแทนที่ แต่ความเป็นจริงการฝึกอบรมนั้นก็เหมือนกับกิจกรรมอื่นๆ คือ ถ้าจัดให้มีขึ้นได้เป็นอย่างดี มีคุณภาพ มีการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ก็จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดและต่อเนื่อง ถ้าหากองค์กรใดจัดฝึกอบรมแบบไม่คำนึงถึงความคุ้มค่า และผลประโยชน์ที่ได้รับ จะทำให้การฝึกอบรมไม่มีการพัฒนาปรับปรุง แทนที่จะเกิดผลดีจะยิ่งกลับเป็นผลเสียมากขึ้น คือ สูญเสียทั้งเงิน เวลา และแรงงานไปอย่างเปล่าประโยชน์

ดังนั้นกระบวนการการฝึกอบรมให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ที่จะเอื้อต่อการพัฒนา ศักยภาพ และความสามารถของคนที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จึงมุ่งเน้นให้มีกระบวนการจัดฝึกอบรมด้านทักษะต่าง ๆ เพื่อส่งผลให้คนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และทัศนคติที่ดีในการที่จะนำความรู้ไปพัฒนาในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิรชา ทองธรรมชาติ (อ้างถึงใน ฉวีริกา นวมทอง, ปรัชญา รัตนบุรี และ อติษฐ อนุวงศ์เวช, 2545 : 5) กล่าวว่าการฝึกอบรมจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น การดำเนินการฝึกอบรม และประเมินผลการฝึกอบรม เป็นต้น การประเมินผลที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบถูกต้อง จะเป็นเครื่องช่วยยให้ทราบถึงอุปสรรคข้อขัดข้องในการฝึกอบรม

ในการที่จะนำไปปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพต่อไปอันเป็นผลพลอยได้ที่จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตลอดจนเวลาและแรงงานต่างๆ ได้ดี

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมและสมรรถนะของพนักงานบริษัท ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคข้อขัดข้องในการฝึกอบรมของพนักงานในบริษัท เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมและสมรรถนะของพนักงานบริษัท ให้มีความเหมาะสม ซึ่งนำไปสู่คุณภาพของการจัดการฝึกอบรมต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงาน ปัจจัยในการฝึกอบรม ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม และระดับสมรรถนะของพนักงาน ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม และระดับสมรรถนะของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการฝึกอบรม ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม และระดับสมรรถนะของพนักงาน

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย จากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมและสมรรถนะของพนักงานบริษัท ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แสดงเป็นภาพของกรอบแนวคิด ดังภาพประกอบ 1



### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม และสมรรถนะของ พนักงานบริษัท ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภออุทัย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา โดยกำหนดขอบเขต การวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทที่ทำงานอยู่ในเขตสวน อุตสาหกรรมโรจนะ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต 5 กลุ่ม ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรม สิ่งทอ และอุตสาหกรรมฉีดพลาสติก จำนวน 88,645 คน (บริษัท สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน). 2551 : 5 )

2. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดตัวแปรที่จะศึกษา ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.3 สถานภาพ

2.1.1.4 ระดับการศึกษา

2.1.1.5 ประสบการณ์ทำงานในปัจจุบัน

2.1.1.6 ตำแหน่งหน้าที่

2.1.1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.1.2 ปัจจัยในการฝึกอบรม ได้แก่

2.1.2.1 ลักษณะขององค์กร

2.1.2.2 การวางแผนการฝึกอบรม

2.1.2.3 การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.1.2.4 กฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้

2.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

2.2.1 ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของพนักงาน

2.2.1.1 หลักสูตร

2.2.1.2 วิทยาการ

2.2.1.3 เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

2.2.1.4 เอกสารการฝึกอบรม

2.2.1.5 สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม

2.2.1.6 สื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม

2.2.1.7 วิธีการที่ใช้ฝึกอบรม

2.2.2 สมรรถนะของพนักงาน

2.2.2.1 ด้านความรู้

2.2.2.2 ด้านทักษะ

2.2.2.3 ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้

3. ขอบเขตของสถานที่ การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. ขอบเขตด้านเวลาการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือนตุลาคม ถึงธันวาคม พ.ศ. 2552

#### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการและความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ทำให้ทราบปัญหาอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะอำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุง กระบวนการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของพนักงานบริษัทในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป
4. ทำให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถที่จะนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทักษะของพนักงานบริษัทให้มีประสิทธิภาพในโอกาสต่อไป

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมและสมรรถนะของพนักงานบริษัท ในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ อำเภอกุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของพนักงานบริษัท ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยในการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนในการฝึกอบรม ประกอบด้วย ลักษณะขององค์กร การวางแผนการฝึกอบรม การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม และกฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้

ลักษณะขององค์กร หมายถึง หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรมในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การวางแผนการฝึกอบรม หมายถึง องค์กรที่มีการวางแผนในการฝึกอบรมที่ดีจะทราบว่า ฝึกอบรมเมื่อใดจะฝึกอบรมอย่างไร ฝึกอบรมเรื่องใด ใครเป็นผู้ให้ฝึกอบรม และจัดฝึกอบรมที่ไหน

การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถรับเอาความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์ต่องานของตนเองได้

กฎและเกณฑ์ในการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมจำนวนครั้ง และความถี่ของการฝึกอบรมวิธีการฝึกอบรม

ประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรม หมายถึง ปฏิบัติการฝึกอบรมที่ประสบผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยทั่วไป คือ สามารถเพิ่มความรู้ ทักษะการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสร้างทัศนคติที่ดีเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย หลักสูตร วิทยากร เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม เอกสารการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม วิธีการที่ใช้ฝึกอบรม

หลักสูตร หมายถึงหลักสูตรที่ใช้ในการอบรมต้องตรงความต้องการขององค์กรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

วิทยากร หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ทักษะตรงกับหลักสูตรสามารถถ่ายทอด ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจได้ง่าย

เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกจะต้องสั้นและสามารถเรียนรู้ได้เร็ว ตรงความต้องการขององค์กร

สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม หมายถึง สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมได้จัดเตรียมและมีสภาพแวดล้อมที่ดีที่ใช้ในการฝึกอบรม

เอกสารการฝึกอบรม หมายถึง หมายถึง เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับหลักสูตรที่ฝึกอบรมมีความเข้าใจง่าย

สื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม หมายถึง เครื่องมือในการฝึกอบรมทำให้การฝึกอบรมง่ายขึ้นสะดวกรวดเร็ว ได้แก่ คอมพิวเตอร์ วีดีโอ เครื่องโปรเจคเตอร์

วิธีการที่ใช้ฝึกอบรม หมายถึง แนวทางในการถ่ายทอดความรู้และเทคนิคที่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับความรู้

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของคน ที่แสดงถึงการบูรณาการความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลทั้งด้านการบริหารจัดการและภาวะ ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้

ด้านความรู้ หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการฝึกอบรม และการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ประสบการณ์ในสายอาชีพและต่างสายอาชีพ

ด้านทักษะ หมายถึง สิ่งที่ต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึก ปฏิบัติให้เกิดทักษะ และความชำนาญ

ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ หมายถึง ความสามารถเชิงปัญญาและมีความคิด ริเริ่มใหม่ที่จะต้องสำหรับการปฏิบัติงานเป็นความสามารถในการประยุกต์ความรู้ที่มีอยู่หรือที่ได้รับ การฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้

พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งต่างๆ ในบริษัทเขตสวนอุตสาหกรรม โรจนะ อำเภอดุสิต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา